

学校编码: 10384
学 号: 200314005

分类号 _____ 密级 _____
UDC _____

厦 门 大 学

硕 士 学 位 论 文

劳动积分制的构建
及其在长期激励中的应用

The Design of Labor Score System
and Application in the Long-Term Incentive

陈师伟

指导教师姓名: 廖泉文 教授

专 业 名 称: 企 业 管 理

论文提交日期: 2006 年 5 月

论文答辩时间: 2006 年 月

学位授予日期: 2006 年 月

答辩委员会主席: _____

评 阅 人: _____

2006 年 5 月

厦门大学博硕士论文摘要库

厦门大学学位论文原创性声明

兹呈交的学位论文，是本人在导师指导下独立完成的研究成果。本人在论文写作中参考的其他个人或集体的研究成果，均在文中以明确方式标明。本人依法享有和承担由此论文产生的权利和责任。

声明人（签名）：

年 月 日

厦门大学博硕士论文摘要库

厦门大学学位论文著作权使用声明

本人完全了解厦门大学有关保留、使用学位论文的规定。厦门大学有权保留并向国家主管部门或其指定机构送交论文的纸质版和电子版，有权将学位论文用于非赢利目的的少量复制并允许论文进入学校图书馆被查阅，有权将学位论文的内容编入有关数据库进行检索，有权将学位论文的标题和摘要汇编出版。保密的学位论文在解密后适用本规定。

本学位论文属于

- 1、保密（ ），在 年解密后适用本授权书。
- 2、不保密（ ）。

（请在以上相应括号内打“√”）

作者签名：

日期： 年 月 日

导师签名：

日期： 年 月 日

厦门大学博硕士论文摘要库

摘 要

随着社会发展和生产力的进步,人力资本在企业发展中起着越来越重要的作用。人们普遍接受了“人力资本和物质资本一样能给企业创造价值”这一理念。人力资本与物质资本的不同在于人力资本具有主动性。为了发挥人力资本的积极作用,要让人力资本参与企业剩余收益的分配。在薪酬管理上,企业已从传统的注重短期激励向注重长期激励转变;从注重物质激励向多元化薪酬激励转变;从仅注重股东利益向分享利益转变。在这种趋势下,各种长期激励方式应运而生。本文在对长期激励的理论分析基础上尝试构建劳动积分制,并对其在长期激励中的应用提出建议。

本文研究的主要内容是对岗位薪点工资制的特点分析,在此基础上将岗位薪点转换成劳动积分,并对劳动积分在长期激励中的应用提出了建议。

本文的主要结构如下:

第一章主要介绍了劳动积分制研究的背景及意义,以及相关的研究理论基础,对国内外相关的文献进行综述。

第二章论述了激励制度的演进历程和规律。在演进过程中,薪酬管理原则的内涵发生了相应的变化,从这些变化规律中得出了薪酬管理变革的方向。

第三章对我国现行的岗位薪点工资制的特点和应用现状进行了论述,并研究其存在的问题。

第四章对劳动积分制的构建进行详细的说明。首先对劳动积分这一概念的内涵进行了界定,接着从理论基础和实践基础两个方面论证了劳动积分制构建的可能性,最后介绍了劳动积分制的内容及实施要点。

第五章分析了劳动积分制与长期激励的关系后,对劳动积分的应用提出了建议。具体介绍了劳动积分在虚拟股份、员工持股、股票期权以及企业年金等几种长期激励方式中的应用。

第六章对本文的研究进行总结,并叙述了未来需要进一步研究的范围。

关键词: 长期激励; 岗位薪点; 劳动积分

厦门大学博硕士论文摘要库

Abstract

Along with the development of the society and productive force, human capital plays a more and more important role in it. Nowadays, the concept the human capital can produce the values just like the physical capital do is accepted commonly. One of the most important differences between the human capital and physical capital is the proactive. Therefore, in order to give full play to the human capital, it should take part in the distribution of the enterprises' surplus income. On the compensation management, the enterprises change from the short-time incentive to the long-term incentive, from material incentive to diverse compensation incentive, and from shareholders' interests-focus to shared-interests-focus. Many incentive ways come out under this tendency. This paper tries to conduct a Labor Score System after analyzing the theories of long-term incentive and presents some suggestions on the application of long-term incentive.

This paper consists of six chapters:

Chapter 1 introduces the background and meanings of Labor Score System and relative theories and presents a general survey on the former researches.

Chapter 2 devotes to the process and regulars of incentive system, the relative changes of the compensation management principles.

Chapter 3 analyses the features, current situation and exiting problems of the post salary-points compensation system in China.

Chapter 4 detailed describes how to construct Labor Score System. It explains the concept of labor score firstly and then proofs the possibility of the construction of Labor Score System and finally introduces the content and key points of the system.

Chapter 5 presents suggestion on the labor score application after analyzing the relationships between Labor Score System and long-term incentive.

Chapter 6 concludes the whole research and presents the field of the future researches.

Key words: Long-term incentive; Post salary-points; Labor score

厦门大学博硕士论文摘要库

目 录

第一章 绪论	1
一、研究背景及意义	1
1. 研究背景.....	1
2. 研究意义.....	3
二、国内外文献综述	3
三、研究理论基础	5
1. 分享经济理论.....	5
2. 人力资本理论.....	6
3. 委托代理理论.....	8
四、本文研究的内容	10
第二章 激励制度演进及薪酬管理变革	11
一、激励制度的演进历程	11
二、激励制度的演进规律	12
三、薪酬管理原则的内涵转变	13
四、薪酬管理变革的方向	14
第三章 岗位薪点制的特点及其存在的问题	16
一、岗位薪点的内涵	16
1. 岗位薪点的概念.....	16
2. 岗位薪点的结构.....	17
二、岗位薪点制的特点	17
三、岗位薪点制的应用现状及存在问题	19
1. 应用现状.....	19
2. 存在问题.....	20
第四章 劳动积分制的构建	22
一、劳动积分制的提出基础	22
1. 基于对长期激励的理论分析.....	22

2. 基于积分制在其它相关领域广泛运用的实践基础.....	25
二、劳动积分制的界定	25
1. 劳动积分的概念.....	26
2. 劳动积分制的内容.....	26
三、劳动积分制的实施要点	27
1. 当年薪点转换为积分.....	27
2. 不同年份积分的调整.....	27
3. 积分的累加和追溯调整.....	29
4. 未实行岗位薪点制的企业劳动积分制建立.....	30
四、劳动积分制与岗位薪点制的比较	30
第五章 劳动积分制在长期激励中的应用	31
一、劳动积分制与长期激励的关系	31
二、劳动积分在长期激励中的应用建议	31
1. 劳动积分在虚拟股份中的应用.....	32
2. 劳动积分作为员工持股或股票期权授予的依据.....	34
3. 劳动积分作为企业年金的依据.....	36
4. 劳动积分在其他方面中的应用.....	40
第六章 研究结论与展望	41
一、研究结论	41
二、研究展望	41
参考文献.....	43
致 谢.....	46

Contents

Chapter1 Introduction	1
1.Research background and meaning	1
1.1. Research background	1
1.2. Research meaning	3
2.General surveys	3
3.Theory base of this research	5
3.1. Shared economic theory	5
3.2. Human capital theory	7
3.3. Principal-agent theory	8
4.The research content of this paper	10
Chapter2 Development of incentive system and the reformation of compensation management.....	11
1.Development of incentive system	11
2.Development regulars of incentive system.....	12
3.Change of the compensation management principles' connotation	13
4.Direction of the compensation management reformation.....	14
Chapter3 Features and exiting problems of post salary-points system	16
1.The content of post salary-points system	16
1.1. Concept of post salary-points system.....	16
1.2. Structure of post salary-points system	17
2.Features of post salary-points system.....	17
3.Current application and existing problems of post salary-points system	19
3.1. Current application of post salary-points system	19
3.2. Existing problems of post salary-points system	20
Chapter4 Construction of Labor Score System	22
1.Basement of Labor Score System	22
1.1. Theory analysis based on long-term incentive	22

1.2. Practical basement of the application in other relative fields	25
2.Definition of Labor Score System	25
2.1. The concept of labor score	26
2.2. The content of Labor Score System	26
3.Implement of Labor Score System	27
3.1. Changing yearly salary-points to scores	27
3.2. Annual adjustment of labor scores	27
3.3. Adjustment of labor scores accumulation and backward.....	29
3.4. Establishment of Labor Score System in the enterprises which have not constucted post salary-points compensation system	30
4.Constrast between Labor Score System and post salary-points system 	30
Chapter5 Application of Labor Score System in the long-term incentive	31
1.Relation between Labor Score System and long-term incentive	31
2.Suggestions on the labor score application in long-term motivation....	31
2.1. Application of labor score in the phantom stock plan.....	32
2.2. Application of labor score as the standard of ESOP or ESO	34
2.3. The basis of labor score application as the standard pension	36
2.4. Application of labor score in other fields.....	40
Chapter6 Conclusion and expectation	41
1.Conclusion	41
2.Expectation	41
Reference.....	43
Acknowledgements	46

第一章 绪论

一、研究背景及意义

1. 研究背景

改革开放以来，我国由计划经济向市场经济转变，原来的工资制度已不能适应经济发展的需要，各方都在试图找出一个能适应我国经济发展的激励机制。二十多年来，我国的分配制度不断改革演变，其中三次较大幅度的改革是^{[1][2]}：

(1) 始于 1985 年的全国第三工资制度改革确立了工效挂钩制度^①。1985 年，国务院发出了《国务院关于国营企业工资制度改革问题的通知》，对国有企业的工资制度进行全面的改革，这次改革的主要内容有：企业的工资总额同经济效益挂钩，根据效益高低按比例浮动；国家对企业的工资总额实行分级管理；统一工资标准，新的工资标准仍是一种岗位（职务）等级工资制，但工资标准有所简化；实行浮动升级；建立岗位津贴，企业可以根据实际需要，对从事繁重劳动和劳动条件差的工人，对技术要求高、责任重大的关键设备、关键岗位的职工以及班组长实行内部浮动岗位津贴；企业自主决定采用不同的工资分配形式，企业可以选择采用等级工资制，岗位（职务）工资制、结构工资制、浮动工资制等，并与以承包为主的经济责任制紧密结合；建立企业工资增长基金，专项用于企业的工资改革和工资升级。

(2) 岗位结构工资的建立。1989 年前后，一些企业开始实行岗位结构工资制，既在原岗位（职务）工资的基础上将工资划分为基础工资、岗位工资、技能工资、津贴和奖金等几个单元，并根据生产经营的实际情况对各单元的工资进行浮动调节。

1992 年，根据劳动部《关于进行岗位技能工资制试点工作的通知》，国务院有关部委和行业总公司分别制定了本系统的工资制度改革方案和新的岗位技能工资标准，在之后的一段时间里，国有企业普遍实行了岗位技能工资制。即：岗位技能工资由基本工资和辅助工资两大部分组成，基本工资包括岗位工资、技能

^① 我国于 1952 年进行了第一次工资改革，逐步取消供给制，建立了工资制。1956 年第二次工资改革，建立了全国统一的工资制。

工资、综合效益工资三个单元,辅助工资包括工龄工资、津贴及奖金(超额工资)。

岗位技能工资制的建立,结束了以“八级工资制”为特征的原工资制度三十多年来的一统天下,原有工资等级的限制被突破,使职工工资的涨升有了较大的空间。

(3) 三项制度改革。1993年后,为适应经济体制的转变,全国广泛开展以转换经营机制和建立现代企业制度为目标的企业改革,推动了劳动、人事、工资分配“三项制度”改革的不断深化。在劳动用工制度改革方面,按市场化要求对企业用工进行动态管理,通过完善定员定额,以产定人,实施下岗分流、减员增效,全面推行全员劳动合同制,力图改变职工能进不能出的现状;在人事制度改革方面,打破企业职工的身份界线,坚持以德、能、勤、绩、廉来全面考核和选拔领导和管理人员,推行竞聘上岗、优胜劣汰,目的是解决企业领导能上能下的问题;在工资分配制度改革方面,坚持按岗位责任,劳动成果和企业经济效益来兑现工资,拉开个人收入差距,实行浮动工资制,职工工资能高能低,建立有效的激励机制。

几次工资改革后,随着民营经济、外资企业在我国经济中发挥越来越重要的作用,国有企业改制重组,各种经济成分相互渗透,我国企业的薪酬制度呈现多样性的特点,企业对建立现代薪酬制度的探索一直没有停止过。

上世纪九十年代初,国内企业中产生了一种新的薪酬制度—岗位薪点制^①。它是以劳动岗位为对象,以点数为标准,按照职工个人的实际贡献定系数,以单位经济效益来确定薪点值,确定劳动报酬的一种弹性工资分配制度。岗位薪点工资制坚持以经济效益为中心,突出岗位要素在薪酬分配中的作用,合理拉开差距,收入分配向关键岗位和重要岗位倾斜,坚持“一岗一薪、岗变薪变”原则,鼓励员工在企业内部不同岗位的正常流动。

2000年4月召开的全国工资工作会议上,劳动和社会保障部提出“要努力推进企业内部工资分配改革,在岗位划分明确的企业,推行以岗位工资为主的基本工资制度。企业可以实行符合本企业特点的各种形式的岗位工资制度,如岗位效益工资制、岗位薪点工资制、岗位等级工资制等”,从制度上确立了岗位薪点

^① 笔者检索了中文期刊网含有“薪点”、“积分”等的文献,以及大量有关我国薪酬管理的论著,未发现薪点工资制的理论来源,也未检索到薪点工资制的具体产生时间,最早见到应用的是1994年上海钢铁三厂试行的岗位薪点工资制。

Degree papers are in the "[Xiamen University Electronic Theses and Dissertations Database](#)". Full texts are available in the following ways:

1. If your library is a CALIS member libraries, please log on <http://etd.calis.edu.cn/> and submit requests online, or consult the interlibrary loan department in your library.
2. For users of non-CALIS member libraries, please mail to etd@xmu.edu.cn for delivery details.

厦门大学博硕士论文摘要库